

EPREUVE DE rédaction d'une note administrative et réponse à une ou deux questions

I Note administrative

Rectorat académie de X
Direction des Ressources Humaines

X, le ---

Note à l'attention de Monsieur le Recteur
(S/C de la voie hiérarchique)

Objet : Etude portant sur la mise en place des comités techniques en application de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Votre demande du ---

Références : Loi 2010-751 du 5 juillet 2010

Décret 2011-184 du 15 février 2011

Arrêté du 8 avril 2011

Les règles et les pratiques dans la fonction publique datent d'un compromis issu d'un statut de 1946. Elles ont très peu évolué depuis alors que la fonction publique a connu dans le même temps des changements profonds, tenant aux mutations des missions et de la place du service-public, de ses structures mais également des aspirations de ses personnels. La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relatif à la rénovation du dialogue social constitue un étape.

Le décret 2011-184 du 15 février 2011 pris en application de la loi précitée réforme les comités techniques. Et ainsi il convient de retracer les principales évolutions entre les anciens comités techniques paritaires et les comités techniques issus de la nouvelle loi pour ce qui concerne le niveau académique puis d'indiquer en quoi ces évolutions répondent aux objectifs de la loi du 5 juillet 2010, tels qu'ils découlent de l'exposé des motifs.

I) Les principales évolutions intervenues entre les anciens comités techniques paritaires et les comités techniques issus de la nouvelle loi, pour ce qui concerne le niveau académique.

1) Comité technique de proximité

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 avril 2011 portant création du comité technique ministériel et des comités techniques des services déconcentrés du ministère chargé de l'éducation nationale, est institué auprès de chaque recteur d'académie un comité technique de proximité dénommé comité technique académique, en application de l'article 6 du décret du 15 février 2011. Sa création est obligatoire, comme l'est la création du comité technique ministériel. Cette idée est novatrice car auparavant existaient des comités techniques centraux et des comités techniques régionaux ou départementaux.

2) La composition et la légitimité renouvelées de ce comité technique.

L'abandon du paritarisme et la généralisation de l'élection sont les principaux volets de la réforme des comités techniques. La fin de la composition égalitaire entre les représentants du personnel et ceux de l'administration résulte de l'article 9 de la loi du 5 juillet 2010. Les représentants de l'administration ne prennent pas part au vote. Le comité technique académique comprend dix membres titulaires et dix membres suppléants représentant les personnels dans les conditions fixées à l'article 13 du décret du 15 février 2011. Il est présidé par le recteur et comprend également le directeur des ressources humaines. Le recteur est assisté, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions soumises à l'avis du comité technique académique. En outre, il est désormais possible pour toute organisation syndicale, représentative ou non de présenter des listes de candidats à l'élection puisqu'il s'agit d'un scrutin de liste. Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Auparavant ils étaient désignés par les organisations syndicales sur la base des résultats des élections aux commissions administratives paritaires. La durée du mandat des représentants du personnel, auparavant de trois ans, est désormais portée à quatre ans à l'identique de la durée des représentants élus aux commissions administratives paritaires (CAP). Tous les agents peuvent donc voter : les fonctionnaires titulaires, les stagiaires sauf pour les élèves en cours de scolarité, les agents contractuels de droit

public ou de droit privé, à condition de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois, d'un contrat à durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois, et enfin le personnel à statut ouvrier (cf article 15 du décret précité). Il s'agit de marquer la prédominance de la légitimité électorale sur la légitimité organisationnelle des syndicats.

3) des attributions du comité technique académique.

L'article 4 de l'arrêté du 8 avril 2011 stipule que le comité technique académique est compétent dans les matières fixées par l'article 34 du décret du 15 février 2011 modifié pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des premiers et second degrés ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs, situés dans le ressort territorial de l'académie concernée. "Auparavant la consultation était limitée aux problèmes généraux d'organisation et aux conditions générales de fonctionnement. Ses compétences sont élargies à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre les discriminations etc. Enfin, il intervient en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail quand aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) n'est placé auprès d'eux. Les réunions du comité technique académique peuvent, lorsque les circonstances le justifient, être organisées par visioconférence sous réserve que le recours à cette technique permette d'assurer que tout au long de la séance n'assistent que les personnes habilitées, que chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et que le président soit en mesure de pouvoir exercer son pouvoir de police de la séance.

II En quoi ces évolutions répondent aux objectifs de la loi du 5 juillet 2010, tels qu'ils découlent de l'exposé des motifs.

1) Renforcer la légitimité des organisations syndicales de fonctionnaires. La loi du 5 juillet 2010 et son décret d'application du 8 février 2011 traduisent l'engagement de favoriser la logique démocratique de l'élection en élargissant les conditions d'accès aux élections et en ne conditionnant plus la présentation de l'int. - certains critères de représentativité ou au bénéfice d'une présomption de représentativité. Peuvent désormais se présenter aux élections profession-

-mettes les syndicats qui, dans la fonction publique où celles-ci sont organisées, sont légalement constituées depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Les nouvelles règles s'appliquent pour toutes les élections. Les comités techniques sont directement élus par les agents qu'ils représentent. Cette évolution doit garantir une représentation plus complète des personnels au sein de cette instance, notamment des personnels non titulaires des administrations.

2) promouvoir la place de la négociation.

La suppression du paritarisme doit renforcer la négociation. En effet, la composition paritaire tendait à renforcer le formalisme de cette instance: les fonctionnaires désignés étaient souvent muets et votaient de manière monolithique pour soutenir les propositions de l'administration. La suppression du paritarisme clarifie le fonctionnement du comité technique en tant qu'instance d'échanges entre les organisations syndicales et une direction responsable appelée à justifier ses choix et à faire l'effort de convaincre ses interlocuteurs.

3) Renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement des organismes consultatifs.

Le décret du 5 juillet 2011 a pour but de redessiner une cartographie des comités techniques. Il y a des comités techniques obligatoires comme le comité technique académique afin de simplifier le dispositif et de ne plus faire coexister des modes différents de représentation quand les enjeux traités sont communs qui faisaient courir le risque de ne pas couvrir toujours complètement l'ensemble des agents concernés ou de ne pas garantir que tout agent puisse effectivement participer à une élection. L'objectif est donc de permettre la concertation à tout niveau d'administration où une question collective doit faire l'objet d'une discussion dans un cadre formalisé. Il faut également évoluer la composition de ces instances pour donner plus de poids au contenu sur la forme du dialogue social, faire ressortir davantage les positions des acteurs en présence, employeurs et représentants des agents. La remise en cause du paritarisme numérique est ainsi destinée à faciliter un dialogue social responsabilisant entre représentants des agents et le recteur. L'élargissement de ses attributions lui donne plus de poids.

intercalaire n° 1

4) Conforter et améliorer les droits et les moyens des organisations syndicales.

La vitalité du dialogue social suppose des moyens syndicaux proportionnés aux enjeux et des droits capables de garantir et de valoriser l'engagement syndical. Il s'agit de mieux reconnaître l'expérience acquise au titre de l'exercice du mandat syndical dans la construction des parcours professionnels. Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres doivent avoir des facilités. Ils ont droit à la communication de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la séance.

L'apport du décret du 5 juillet 2011 relatif aux comités techniques est majeur. Il en constitue un véritable code. En effet, il laisse une grande marge de manœuvre aux acteurs du dialogue social pour décliner à tout niveau la nouvelle cartographie des comités techniques, instance dont la vocation est de devenir la clé de voûte de la concertation.

d'attaché,
X

II Question

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC) dans les administrations publiques.

La révision générale des politiques publiques a conduit l'Etat à mener une réflexion et une modification profonde de sa politique en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations publiques. Pourquoi cette politique ? Comment s'organise-t-elle ?

La réduction du déficit public a conduit l'Etat à engager des

réformes quant aux effectifs des administrations publiques. Le non remplacement d'un fonctionnaire sur trois nécessite une réadaptation et une réorganisation des tâches et des moyens humains. Cela passe aussi par une modernisation de la fonction publique, de carrière qu'un fonctionnaire pouvait avoir au sein d'une même administration et sur un même poste n'est plus valorisée. Afin de faciliter les échanges et les passerelles entre les administrations, la fonction publique s'est dotée d'outils tels que la mise en place d'un référentiel interministériel des métiers de l'État, ainsi que d'un dictionnaire des compétences. Ces outils permettent au fonctionnaire de regarder et de postuler sur des postes qui ne sont pas forcément au sein d'une même administration. Ainsi, il est possible de voir la catégorie attendue (A, B, C), les savoir-faire, les savoir-être ainsi que les connaissances acquises ou à acquérir. Lors de l'entretien professionnel, tout fonctionnaire peut faire part de son désir de changer de poste en mutation interne ou externe. Chaque poste est répertorié sur une nomenclature, qui comprend le poste, le grade, l'emploi et la personne affectée. Certaines administrations ont établi des chartes de mobilité de sorte qu'un fonctionnaire affecté depuis tant d'années sur un poste, se trouve dans l'obligation d'en changer.

En outre les comités techniques ont désormais compétence pour connaître des questions et des textes relatifs à la GEPEEC. Auparavant leurs compétences se limitaient à l'évolution des effectifs et des qualifications. Ils interviennent également à propos des règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire. Ils connaissent aussi des évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations et de leur incidence sur les personnels (politique indemnitaire, mobilité et généralisation de la prime de fonctions et de résultats).

La GEPEEC a pour but de répondre aux besoins d'une administration, en prenant en compte le nombre de postes disponibles, ceux qui peuvent être supprimés, ceux pour lesquels les effectifs sont supérieurs à l'effectif national demandé. Elle a également pour objet de permettre aux fonctionnaires de faire carrière au sein de différentes administrations et de faciliter les échanges entre les différentes administrations tout en gérant au mieux ses effectifs. Mais cette politique a aussi ses limites, la réduction des effectifs entraînant souvent une



redistribution des tâches sur les agents en poste, qui sont déjà bien occupés, et pose des problèmes en matière de délai, d'attente etc.



A series of horizontal lines for writing, starting from the top left and extending across the page. The lines are evenly spaced and cover most of the page area.